

Newsletter Netzwerker 03-2011

10. November 2011



Dr. Ewa Jonkisz und **Heiko Fischer**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Alexander von Humboldt sagte eins: „Jedem Wissen geht ein Ahnen voraus“, denn die Zukunft wirft zumeist ihren Schatten voraus. Wir sehen sie, ohne sie in Worte fassen zu können. Zu sehr sind wir im alten Paradigma des Managementdenkens verhaftet, zu radikal erscheint der Wandel. Wir kennen und bestaunen sie – Semco, eBay, W.L. Gore, Whole Foods, Best Buy, Crytek – und glauben dennoch nicht, dass eine derartige Evolution in unserem unmittelbaren Umfeld stattfinden kann. Und wenn doch? Was heißt es für die Profession? Was heißt es für mich, wenn aus Human Resources, Resourceful Humans wird?

Neue Generation fordert ein Umdenken

Neben der technischen Entwicklung verursachen das Aufwachsen im Wohlstand, in kleineren Familienstrukturen und die antiautoritäre Erziehung eine Veränderung in Arbeitseinstellungen und -erwartungen. Auch die kreative Klasse, die inzwischen ein Drittel der arbeitenden Bevölkerung stellt, strebt nach neuen Lebens- und Arbeitsmodellen. Arbeitgeber sehen sich den gesteigerten Ansprüchen dieser beiden Gruppen ausgesetzt. Als Antwort darauf versuchen sie, das Image zu polieren, den Einstieg ins Unternehmen so angenehm wie möglich zu gestalten und einzelne Prozesse anzupassen. Und dann?

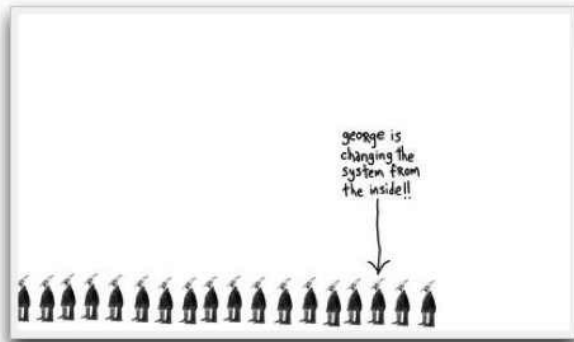
Vorherrschaft der industriellen Modelle

Obwohl wir täglich den Widerspruch zwischen der komplexen, vernetzten Welt und den feudalistischen Unternehmensstrukturen erleben, sind die meisten Unternehmen nicht im Stande, adäquat darauf zu reagieren. Mehr vom Gleichen und eine Oberflächenkosmetik sind häufig die Antworten. Laut Gary Hamel und Bill Breen („The Future of Management“, HBS Press, 2007) blockieren das gegenwärtige Managementparadigma und die dadurch implizierten mentalen Modelle bei den Führungskräften und den Mitarbeitern die notwendigen Veränderungen. Hierarchie, Kontrolle und zentrale Steuerung sind in der Praxis und an den Hochschulen nach wie vor dominierende Managementprinzipien. Wir brauchen ein neues Paradigma, eine Managementevolution, die systemumspannend eine Vielzahl von Strukturen, Prozessen und Methoden betrifft und neue Unternehmens- und Arbeitsmodelle hervorbringt. Das Ziel muss sein, Organisationen aufzustellen, die zur steten Selbsterneuerung im Stande sind.

Selbstorganisierende Netzwerke als ein Wettbewerbsvorteil

Die wertvollsten und komplexesten Technologien werden zunehmend in Netzwerken entwickelt. Netzwerke sind Systeme, die Strukturen und Prozesse aufgrund von inneren Logiken formen und nicht als Antwort auf äußere Gegebenheiten. Basierend auf Peer-To-Peer-Beziehungen sind das Vertrauen und informelle Beziehungsstrukturen Hauptursachen ihrer Innovationsfähigkeit. Das klassische Kontrollprinzip ist in Netzwerken nicht anwendbar. Ihre zentralen Eigenschaften sind ihre Selbstorganisation sowie die Fähigkeit zu lernen und das „Rauschen“ in Unternehmen produktiv zu nutzen.

Das Lernen wird zur Hauptressource für die Adaptationsfähigkeit an neue wirtschaftliche und technische Gegebenheiten und zum größten Wettbewerbsvorteil. Das Fachwissen ist, ähnlich wie Gehorsamkeit, Sorgfalt und intellektuelle Fähigkeiten heutzutage rund um die Welt preiswert einzukaufen. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sind wir auf die Eigeninitiative, die Kreativität und das Engagement der Mitarbeiter angewiesen.



Basis für die Neue Arbeit: Resourceful Humans

Da die klassischen Managementsysteme keine geeigneten Antworten auf die gegenwärtigen wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Herausforderungen bieten, gehört die Zukunft denjenigen Organisationen, welche neuartige Management- und Personalkonzepte erfolgreich implementieren.

Wir sind davon überzeugt, dass es sich dabei um Unternehmen handelt, in denen Disziplin und Freiheit sich nicht ausschließen. Demokratische Werte stellen die Basis unserer Gesellschaft dar, warum nicht unserer Arbeit? Wertebasierte Demokratie ist ein System, das den Menschen Macht und Einfluss gibt, sodass sie individuell und als Kollektiv bzw. als Organisation ihre Potenziale gänzlich ausschöpfen können.

Der originär von Susanne Dera und Heiko Fischer entwickelte Ansatz der Resourceful Humans (RH) bietet eine qualitativ neue Arbeitsform. Nicht die Bewirtschaftung der Resource „Mensch“, sondern das einzelne Individuum mit seinen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Vorlieben tritt in den Vordergrund. Wir sprechen hier nicht von einer romantischen Initiative oder einer Kommune. Im Unterschied dazu fordern wir die Übertragung der klaren Verantwortung und der Prinzipien der freien Wirtschaft in Unternehmen.

Das Konzept der Resourceful Humans fußt auf fünf Grundbausteilen:

1. Wertebasierte Demokratie

Vorteile einer Einführung von demokratischen Prinzipien in Unternehmen sind inzwischen ausreichend durch „harte Fakten“ untermauert: Eine Steuerung von kognitiven Leistungen ist allein über Vergütungsanreize nicht mög-

lich. Zentral hierfür ist die positive Erlebnisqualität, welche unmittelbar mit dem Handlungsvollzug assoziiert wird (vgl. Self-Determination Theory nach Edward L. Deci und Richard M. Ryan). Darüber hinaus wissen wir spätestens seit James Surowieckis Buch "The Wisdom of Crowds" (Anchor Books, 2004), dass die Kumulation von Informationen in Gruppen zu gemeinsamen Gruppenentscheidungen führen, die oft besser sind als Lösungsansätze einzelner Teilnehmer.

2. Selbstorganisation

Die stete Anpassung an den Markt, die technische Entwicklung und die schnelle Umsetzung von Kundenanforderungen sind in selbstorganisierenden Netzwerken gewährleistet. Jeder Mitarbeiter ist, dem eigenen Interesse folgend, für seine Employability selbst verantwortlich. Dadurch erübrigt sich eine organisierte Aus- und Weiterbildung.

3. Ergebnisorientierung

Eine Ergebnisorientierung verschiebt den Fokus von einer Fremd- hin zu einer Selbstkontrolle und bedeutet für die Mitarbeiter eine Verantwortungsübernahme für das eigene Tun. Mitarbeiter und Teams entscheiden eigenständig über ihre Arbeitszeiten; Mitarbeiter über ihren Arbeitsort. Da Präsenzzeit kein Maßstab für Leistung ist, stellt sie grundsätzlich keine Notwendigkeit mehr dar. Meetings sind keine regelmäßige Institution. Was für eine Zeitersparnis!

4. Transparenz

Transparente Strukturen und Prozesse stellen die Basis der Organisation dar. Zahlen, Daten, Fakten – alles muss auf den Tisch. Einerseits erzeugt die Transparenz das gegenseitige Vertrauen und ermöglicht den Mitarbeitern, „mündige“ Entscheidungen zu treffen. Andererseits verursacht der ungehinderte Zugang zu Informationen eine soziale Kontrolle, sodass weitere Kontrollmechanismen obsolet werden.

5. Gewinnbeteiligung

Über ein Basisgehalt hinaus entscheidet der individuelle Beitrag jedes Einzelnen über seine Entlohnung. Deshalb muss für jeden verständlich sein, welchen Einfluss seine Tätigkeit auf den Unternehmensgewinn hat und wie der

Gewinn aufgeteilt wird. Ohne dieses Wissen und ohne eine direkte Beteiligung an Ergebnissen eigener Arbeit sind solche Initiativen für die meisten Mitarbeiter ein weiterer Managementtrick.



Es ist nicht nur unsere Überzeugung. Firmen wie Best Buy, Semco oder Crytek beweisen, dass der RH-Ansatz sich auszahlt. Gesteigerte Produktivität, höhere Innovationsrate, kürzere Produktionszyklen gepaart mit weniger Bürokratie und gesteigerter Kundenzufriedenheit sind die wesentlichen Vorzüge des neuen Ansatzes. Geringerer Absentismus, höhere Mitarbeitermotivation und Kostensparnis durch Verzicht auf aufwändige „Bindungsprogramme“ und Employer Branding stellen weitere Vorteile dar.

Ein Arbeitsleben in industriellen Strukturen durch ein neues Paradigma von Eigenverantwortung abzulösen, ist kein kleines Unterfangen. Dazu fehlt noch das Vertrauen in Organisationen, Management und Personalfunktion. Für alle heißt es „Loslassen“. Es ist erst der Anfang.

Ein Arbeitsleben in industriellen Strukturen durch ein neues Paradigma von Eigenverantwortung abzulösen, ist kein kleines Unterfangen. Dazu fehlt noch das Vertrauen in Organisationen, Management und Personalfunktion. Für alle heißt es „Loslassen“. Es ist erst der Anfang.

HR-Beitrag zur Transformation

Zu oft beschäftigen wir uns primär damit, ob uns der Platz „am Tisch“, „unterm Tisch“ oder „auf dem Tisch“ zugewiesen ist (Christian Scholz, „Grundzüge des Personalmanagements“, Vahlen, 2011). Allen zu Beginn erwähnten Unternehmen ist gemein, dass der Wandel vom CEO und nicht aus HR kam. Im Gegenteil, in der Vergangenheit präsentierte sich die Personalfunktion leider viel öfter als ein Verhinderer des kulturellen Wandels denn als ihr Treiber.

Der Anspruch von RH ist radikal: Die vollkommene Dezentralisierung der HR auf Resourceful Humans. RH bedeutet eine Verankerung der Personalprozesse wie Recruiting, Teamentwicklung oder Bonusverteilung bei allen Organisationsmitgliedern. Auf dem Weg dorthin müssen wir Verständnis und Wertschätzung für die neuen Aufgaben bei jedem Mitarbeiter und jeder Führungskraft

wecken. Mit diesem Idealziel definieren wir uns selbst, unseren Anspruch an uns selbst und unsere Organisation vollständig neu. Wir wollen die Organisation in die mündige Selbständigkeit entlassen, denn was für den Mitarbeiter die 'Employability', ist für die Organisation die maximale 'Profitability'.

Welche Position haben Personalverantwortliche nun in einer solchen betriebswirtschaftlichen Demokratie inne und vor allem welche Rolle spielen sie beim Übergang dorthin? Im Folgenden einige Vorschläge, wie wir als Treiber die Transformation zu Resourceful Humans gestalten können:

Als Berater der Geschäftsführung sind wir (Mit-)Designer des neuen Managementsystems.

Als Enabler und Vermittler definieren wir Kulturen und verankern deren DNA in nachhaltigen, selbsterneuernden Prozessen. Damit gewährleisten wir, dass sie Geschäftsmodelle, HR-Moden und einzelne Mitarbeiter überdauern.

Als Administrator optimieren wir personalwirtschaftliche Prozesse. Wir schaffen eine interdisziplinäre, betriebliche Infrastruktur zwischen den Shared Services.

Als Coach helfen wir den Mitarbeitern, Verantwortung zu übernehmen. Wir statten die Führungskräfte mit neuen Fertigkeiten aus, damit sie zu Katalysatoren für die Potenziale ihrer Teams werden, ihren Mitarbeitern mentale Freiräume gewährleisten und als Vermittler und mit einer ruhigen Hand in Krisen agieren.



Eigene Zukunft gestalten

Wesentlich für die HR-Gilde ist, die Unternehmenssicht anzunehmen und mit Resourceful Humans zu verknüpfen. Unser oberstes Ziel muss sein, Strukturen für selbstbestimmtes Arbeiten für andere und erst dann für sich selbst zu schaffen. Für die Diskussion um die Aufgabeninhalte ist es zunächst unerheblich, ob Personalaufgaben innerhalb oder außerhalb des Unternehmens angesiedelt sind. Wir müssen uns der Konkurrenz am Markt stellen und unser Selbstverständnis als Dienstleister stärken. Wenn wir den Weg von Human Resources zu Resourceful Humans erfolgreich bewältigen, machen wir uns langfristig als Experten unentbehrlich. Unsere Karrieren sichern wir durch die Konzentration auf die Innovation, die kontinuierliche Weiterbildung und das Pflegen des eigenen Netzwerkes. Wir gestalten die eigene Zukunft, indem wir heutige Probleme neu definieren und dafür Lösungen bereitstellen.

Es kommt, ob wir es mögen oder nicht

„Es ist eine Utopie“ – werden einige von Ihnen einwenden. Ist dem wirklich so? Berlin mit den vielen experimentierfreudigen Unternehmen entwickelt sich zum Silicon Valley Europas. Der deutsche Mittelstand ist auf die Innovationskraft seiner Mitarbeiter angewiesen. Gerade die Hidden Champions, die insgesamt zwei Drittel der Arbeitsplätze bereitstellen, haben das Potenzial, neue Organisationsformen relativ schnell einzuführen. Der sich vollziehende Generationswechsel an den Spitzen von Familienunternehmen, gepaart mit dem steigenden Wettbewerbsdruck und der demografischen Entwicklung werden zu einer Offenheit für „andere“ Managementtechniken führen. Wir sollten als HR in Führung gehen und an unserer Zukunft arbeiten, denn dort werden wir uns bald aufhalten.

Resourceful Humans sind keine Mitläufer, sondern Gestalter!

Ewa Jonkisz und Heiko Fischer

Netzwerktreffen

37. NWT: 16./17. Februar 2012 in Mannheim

Thema: „Human Resources ist tot – es leben Resourceful Humans!“

38. NWT: Mai 2012 in Berlin

Thema: wird noch erarbeitet

39. NWT: November 2012 in Leipzig

Es wird ein „praxisnahes Netzwerktreffen rund um E-Learning-Neuerungen und Web-Techniken“

Aus dem Vorstand

Vorstandswahlen

Liebe Mitglieder der Initiative „Selbst-GmbH“, auch für die nächste Vorstandswahl am 17. Februar 2012 werde ich wiederum die Rolle des Koordinators übernehmen.

Nähere Informationen folgen in Kürze. Bei Fragen können Sie sich gern an mich wenden.

Beste Grüße

Ihr Siegfried Baumeister

ZukunftsForum Personal



"Transformation radikal: Social Contract 1.2, Enterprise 2.0, HR 3.0, People XY"

Randolf Jessl vom Personalmagazin schrieb zum **3. ZukunftsForum Personal 2011**:

Mehr Demokratie im Unternehmen wagen und selbst das reparieren, was andere beschädigt haben: Das war die Botschaft vom 3. Zukunftsforum Personal der HR Alliance in München. 350 Teilnehmer hatten zwei Tage lang unter dem Motto "Transformation radikal" im HVB Forum über den Gesellschaftsvertrag sowie die Personal- und Unternehmensstruktur der Zukunft debattiert.

Als "zunehmend radikal" outete sich Telekom-Personalvorstand Thomas Sattelberger, wenn es darum geht, verlorene Reputation im Management wiederzugewinnen. "Führungskräfte sollten gewählt werden", forderte der Grandseigneur im HR Alliance-Vorstand. Die Vorlage dazu hatte Keynote-Speakerin Gesine Schwan gegeben. "Auch Unternehmen brauchen eine Kultur der Kommunikation und Partizipation", sagte die Politikwissenschaftlerin von der Viadrina Universität in Frankfurt/Oder. Gemeinwohl und Nachhaltigkeit seien in einer immer komplexer werdenden Welt nur durch ausgehandelte Verträge sicherzustellen. (...)

Auch vergnügliche und rührende Momente hatte die Veranstaltung bereit. So erntete Jutta Allmendinger Beifall und Lachen, als sie die Begriffe aus dem Kongressmotto "Social Contract 1.0, Enterprise 2.0, People X.Y" aufs Korn nahm. "Da sage noch einer, die Wissenschaft würde unverständlich formulieren!" (...)

Der Kongress schloss mit folgenden Thesen:

Social Contract 1.0

1. Shareholder Value-Steuerung alleine führt in die Irre. Unternehmen als gesellschaftliche Akteure und Nutznießer sind gefordert, Bürgerpflichten zu erfüllen sowie auf gesellschaftliche Anforderungen adäquat zu antworten.

2. Ob aus Regulierungsangst oder aus selbstgesetzter Moral: Unternehmen müssen für wichtige gesellschaftliche Anliegen wie Menschenrechte, Bildung, Migration, Armutsbekämpfung, Gesundheit, Chancenfairness proaktiv Verträge und Bündnisse mit Politik und Zivilgesellschaft schließen.

3. Den Verwerfungen durch Globalisierung, Staatsrückzug und Wirtschaftsverfehlungen müssen Unternehmen durch crossnationale, nachhaltige und wertebasierte Unternehmensverfassungen begegnen.

Enterprise 2.0

1. Die Herausforderungen liegen primär in der Identifikation und Umsetzung eines neuen Unternehmensselbstverständnisses und weniger in der Anwendung neuer Technologien und Instrumente.

2. Bestehende Machtstrukturen in Unternehmen und die seit Jahrzehnten erprobten Rezepte der Attrahierung, Bindung, Entwicklung und Beförderung von Personal sowie die Art der Führung werden radikal in Frage gestellt.

3. Die Transformation der Unternehmensstrukturen von reiner Hierarchie- hin zu Netzwerkorientierung ist zentrale Herausforderung in diesem Kontext. Die Bedeutung von Akteuren hängt immer weniger von Ihrem Status, sondern zunehmend von der Attraktivität ihres Beitrages ab.

PEOPLE X.Y.

1. Menschen wollen mehr Souveränität, Eigenverantwortung und Teilhabe. Dazu gehören flexible Arbeitsmodelle, schnelle Entscheidungswege, gesunde Arbeitskultur, Geld verdienen und Wohlfühlen sowie direkte und persönliche Mitbestimmung.

2. „People X.Y.“ ist Vielfalt. Ohne eine Politik der Vielfalt werden Unternehmen weder die notwendigen Talentquellen erschließen noch die Komplexität des Umfeldes meistern können.

3. Die Förderung der individuellen Begabung und die Fokussierung auf Stärken statt dem heute gängigen Defizitansatz stehen im Vordergrund. Talent ist überall.

Weitere Informationen auf unserer Web-Site im Mitgliederbereich www.selbst-gmbh.de.

Arbeitskreise

AK Professionalisierung - Workshop-Reihe Professionalisierung

Das zweite Modul der Qualifizierungsreihe mit dem Titel „HR Instrumente, Inhalte und Wertschöpfungsbeitrag“ wurde im September 2011 durchgeführt.

Es verlief wieder sehr erfolgreich, der Wunsch nach weiteren Modulen war groß. Noch in diesem Jahr wird ein weiteres Modul, eventuell auch noch eine Wiederholung des letzten Moduls geplant.

Forum Selbstständige Personalprofis



Am 12. August 2011 fand in FFM ein bundesweites Treffen von 18 Selbstständigen Personalern der Selbst GmbH statt.

Auf der Agenda standen u.a.

- * die Entwicklung von Qualitätskriterien für unsere Beratungsarbeit mit internen wie externen Kunden
- * die Entwicklung eines Online-Auftritts für den Zusammenschluss der meisten FSP'ler mit einer geringen Investition für jedes Mitglied unter www.netzwerk-personalprofis.de
- * die Entwicklung eines Flyers, der den Teilnehmern des ZukunftsForums Personal im Oktober zur Verfügung gestellt werden sollte
- * Kommunikation unter den FSP'ern im Falle von Anfragen und Angeboten (Interimsmangement wie auch Festanstellungen). In den Folgewochen zeigte sich eine außergewöhnliche Zusammenarbeit in der Bearbeitung der Aufgaben und der Zielerreichung, die sich sehen lassen kann und auf die alle Beteiligten stolz sein können für diesen ersten großen Schritt.

Die ersten gemeinsamen Auftritte bei Kunden und ein intensiver Austausch untereinander entstanden und es wurden erfolgreich bezahlte Aufträge gewonnen und umgesetzt sowie Stellenangebote vermittelt.

Bei Interesse von weiteren Selbstständigen Personalprofis aus der Selbst GmbH an der Arbeit dieses Netzwerkes, freuen wir uns über die Kontaktaufnahme, die dann zu Gesprächen mit einzelnen FSP'ern führen.

Das nächste Treffen findet am 4. November 2011 um 11.00 Uhr in FFM statt.

Bei Interesse melden sie sich bitte bei Josef Wolf unter FSP@selbst-gmbh.de.

Forum Young Professionals



Es ist ein großer Moment, den ersten festen Arbeitsvertrag seines Lebens in den Händen zu halten. Oft geht er aber auch mit leisen Zweifeln einher, ob die Wahl des Berufsfeldes, des Unternehmen oder des konkreten Jobs wirklich die richtige ist. Diese Zweifel kehren im Laufe des Berufslebens immer mal wieder. Einige veranlassen sie sogar dazu, einen völligen Neustart zu wagen. In den meisten Fällen führen sie aber zu einer Reflexion der eigenen Situation wie auch der Lage der Profession, der man angehört und mit der man sich identifiziert.

Mit dem Arbeitsvertrag erhält man einen Titel. Bei den meisten von uns Young Professionals ist es der des Personalers, in all seinen deutschen oder angelsächsischen Ausprägungen. Mit diesem Titel erwirbt man - oft ohne es zu wissen - einen Fundus an Erwartungen, Klischees, Möglichkeiten, aber auch Beschränkungen, der historisch gewachsen und zu meist rational nicht mehr zu erklären ist. Es ist das Erbe all derer, die vor uns den Titel getragen und ihn mit allen heute bestehenden Konnotationen aufgeladen haben, sei dies passiv oder aktiv geschehen.

Oft scheint es paradox: Zwei Personen gleichen Bildungsstandes, gleichen Alters und mit ähnlichen privaten Hintergründen und Interessen betreten ein Gebäude, gehen in verschiedene Räume und erleben dann verschiedene Realitäten, werden ganz unterschiedlich von außen wahrgenommen und sehen sich auch gegenseitig mit anderen Augen, nur aufgrund des Berufes, den sie einmal für sich gewählt haben. Job Descriptions und alle Erfahrungen und Vorurteile, die damit zusammenhängen, beeinflussen unsere Persönlichkeit und lösen vielleicht manchmal Ressentiments aus, die eine Konzentration auf die eigenen Stärken blockieren können.

Gerade diese individuellen Stärken sind es aber, die im Zusammenwirken mit anderen eine Kraft entwickeln können, die wirklich etwas bewegen kann.

Als Young Professionals schaffen wir zwar ein Forum, das sich generell um eine bestimmte Berufsgruppe formiert – wir sind uns aber darüber einig, dass der bloße Titel „Personaler“ nicht unser Handeln und Denken bestimmt und uns so hemmt, weiter zu blicken als über die definierten Grenzen der Profession. Vielmehr ist es die Summe aus Talenten, Ideen, Visionen und Tatkraft, gepaart mit einer fundierten theoretischen wie auch praktischen Erfahrung über die von Menschen determinierten Wirkungszusammenhänge im Unternehmen. Eine Beschränkung auf Alter, Job oder Arbeitsverhältnis empfinden wir nicht als förderlich für eine reflexive Diskussion. Vielmehr geht es uns um eine Einstellung. Ein Mindset, das uns verbindet und uns zu einer nächsten Generation in einer Profession macht, die am Kern jedes Systems ansetzt: Dem Menschen, der sie formt.

Wir reden von Resourceful Humans, die das Unternehmen der Zukunft prägen. Hier sind einige davon. Und die arbeiten jetzt. Mit Visionen, aber vor allem mit einem Pragmatismus, der heute den Grundstein zu einer Organisation von morgen legt.

Melden Sie sich bitte unter young-professionals@selbst-gmbh.de.

Regionalgruppen

Regionalgruppe Berlin

Das nächste Treffen findet am 13.12.2011 statt.

Zur Anmeldung wenden Sie sich bitte an Anne-Gela Oppermann oder Hubert Hofmann.

regionalgruppeberlin@selbst-gmbh.de

Regionalgruppe Franken

Das letzte Treffen fand am 15.09.2011 statt.

Interessenten melden sich bitte bei Patricia Haß-Priske.

regionalgruppefranken@selbst-gmbh.de

Regionaltreffen in Hamburg

Das letzte Treffen der Regionalgruppe Nord fand am 27.10.2011 statt. Es wurden die Themen für die nächsten Termine besprochen, z.B.: Burn Out, Kommunikation in Krisen, Social Media in der Personalarbeit (Recruiting, Bewertung Arbeitgeber, Frauenquote, Krisenmanagement, Konsequenzen der demograf. Veränderungen für die Personalarbeit) u.v.m.

Ansprechpartner sind Nora Endelmann und Ben Krischausky.

regionalgruppehamburg@selbst-gmbh.de

Regionaltreffen in Hannover

Wenn Sie mitarbeiten möchten oder Anfragen und Anregungen haben, richten Sie sich bitte an Katja Ziesemer.

regionalgruppehannover@selbst-gmbh.de

Regionaltreffen in München

Interessenten wenden Sie sich bitte an Josef Wolf.

regionalgruppemuennen@selbst-gmbh.de

X Regionaltreffen Rheinland

Das nächste Treffen zum Thema „Konstruktive Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern und die Rolle von HR“ findet in Neuss am Mittwoch, 23.11.2011, 19:00 Uhr, statt. Impulsgeber: Carsten Czeppel, Betriebsräte-Berater.

Bei Interesse wenden Sie sich bitte gerne an Martin Langen und Antje Gutberlet.
regionalgrupperheinland@selbst-gmbh.de

X Regionaltreffen Rhein-Main

Das nächste Treffen findet am 10. November 2011 in Bad Homburg statt. Impulsvortrag: Lisa Wiescher zum Thema „Organisationsstarre als Trauma der Organisation – Be-Handlungsmöglichkeiten für eine Wiederbelebung der Organisation“.

Möchten Sie mitarbeiten, geben Sie bitte Dr. Georg Horntrich Bescheid.
regionalgrupperheinmain@selbst-gmbh.de

X Regionaltreffen Sachsen

Die Regionalgruppe Sachsen hat noch keinen Termin.

Interessenten für die Regionalgruppe in der Umgebung Leipzig können sich bei Sebastian Mittmann melden.
regionalgruppesachsen@selbst-gmbh.de

X Regionaltreffen Südwest

Die Regionalgruppe Südwest lädt Sie zum nächsten Treffen am 24.11.2011, 18:00 Uhr, nach Stuttgart ein. Thema wird die Vorstellung von zwei praktischen Ansätzen zum Umgang mit der „demografischen Entwicklung“ durch Andreas Grieger (Sick AG) und Christian Kick (MVV Energie AG) sein.

Interessenten für die Regionalgruppe um Mannheim melden sich gerne bei Andreas Grieger und Thorsten Echterhof.
regionalgruppesüdwest@selbst-gmbh.de

Awards 2011

X Employability Award 2011

Auf dem ZukunftsForum Personal fand kürzlich die Preisverleihung » Employability-Award - für Unternehmertum im System Arbeit« 2011 statt.

Es waren viele sehr innovative Bewerbungen bei uns eingegangen, der Jury fiel die Auswertung der einzelnen Projekte schwer.



Der erste Preis ging an Dr. August Oetker KG:

„Das Programm "Experte in eigener Sache" ...basiert auf dem Konzept der Employability und verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, in dem berufliche, gesundheitliche und persönliche Entwicklungsthemen und Ziele individuell Berücksichtigung finden. (...)

Eine hohe Eigenmotivation und die Bereitschaft, sich aktiv einzubringen und auf dieses Programm einzulassen, ist Teilnahmevoraussetzung (...) Da das Programm intern entwickelt wurde, sind keine finanziellen Aufwendungen entstanden."

Den zweiten Preis gewann Otto GmbH & Co KG:

Das Projekt der "Langen Nacht der Gipfelstürmer" ist eingebunden in das übergeordnete Programm "Ich bin Otto!". "Zur Erreichung des Renditeziels 2012 von 4% wurde 2010 der Gipfelsturm ausgelobt, der in einzelnen Etappen - wie bei einem Aufstieg zum Gipfel - kommuniziert und bespielt wurde. (...)

Die Mitarbeiter erleben die Gesamtzusammenhänge im Haus und die Notwendigkeit des bereichsübergreifenden "Hand-in-Hand-Arbeitens". (...) Die Mitarbeiter werden durch das Projekt aufgefordert, ihr eigenes Tun permanent zu hinterfragen und kontinuierlich zu verbessern."

Und der dritte Preis ging an GIZ e.V.:

"Die Policy "Employability" wurde (...) 2005 im Unternehmen kommuniziert. (...) Das Projekt ist innovativ, weil es strukturelle "Schwächen" des Unternehmens zu Stärken macht. Das Geschäft der GIZ ist projektbasiert; die Mitarbeiter haben (...) befristete Arbeitsverträge. (...)

Die „Policy Employability“ verlangt und fördert unmittelbar die Selbstverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Da jeder weiß, dass sein Einsatz auf einer Position zeitlich begrenzt ist, steht das Thema "meine nächste Position" immer auf der Agenda."

Den Preis überreichten der Vorstand der Initiative Wege zur Selbst-GmbH e.V. Thomas Sattelberger und Dr. Thomas Heyn, Vertreter des Sponsors Jack-Russell-Consulting GmbH.

Herzlichen Glückwunsch an die Preisträger und Danke an den Sponsor des Preises: Jack-Russell-Consulting GmbH.

Wir wünschen, dass unser „Employability-Award - für Unternehmertum im System Arbeit“ nicht nur die Preisträger bestärkt, ideenreich und engagiert an mutigen HR-Konzepten zu arbeiten, sondern auch von vielen anderen deutschen Personalfunktionen mit dem nötigen Respekt aufgenommen und zum Vorbild einer innovativen und zukunftsorientierten HR-Arbeit wird.

Nähere Informationen und Unterlagen bei Isabell Krone unter Award@selbst-gmbh.de oder auf der Website der Selbst-GmbH.

✂ HR Next Generation Award

Cornelia Schostek von der UniCredit Direct Service GmbH in München ist Gewinnerin des HR Next Generation Awards 2011.

Die 33-jährige Abteilungsleiterin Personal wünschte sich schon in jungen Jahren, Psychologie mit Wirtschaft zu verbinden – und genau das reizt sie an der Personalarbeit. „Ich habe mich früh auf HR fokussiert und früh Verantwortung übernommen“, bestätigte die strahlende Siegerin, die am Donnerstag auf der Zukunft Personal in Köln gekürt wurde.



„Sie hat den Preis wirklich verdient“, betonte Jury-Mitglied Matthias Robke, Personalleiter der ING-DiBa AG, in seiner Laudatio.

Frau Schostek sei eine „echte HR-Generalistin“, die als jüngste Personalleiterin der UniCredit Direct Service GmbH wichtige Gestaltungsarbeit leiste und Akzente setze. Sie habe die Jury (...) „absolut überzeugt“. (...) „Ich wusste schon von klein auf, was ich will bin, und investiere viel Zeit in den Beruf“, erklärte die Gewinnerin ihren stringenten Lebenslauf.

So habe sie auch ohne Scheu „nicht so schicke Aufgaben“ wie die Reorganisation und Reduzierung des Personals übernommen. (...)

Generell hätten alle 21 Bewerber, die von 15 Unternehmen unterschiedlicher Größenordnungen eingereicht wurden, die Auszeichnung verdient – insbesondere bei den Top 5 seien kaum noch Leistungsunterschiede erkennbar, kennzeichnete Randolf Jessl, Chefredakteur der Zeitschrift „Personalmagazin“, den schwierigen Entscheidungsprozess. Nur ganz knapp hinter Cornelia Schostek lagen Caroline Blatz (Deutsche Telekom AG), Lisa Gerstner (Berenberg Bank), Karin Gold (Volksbank Wilferdingen-Keltern eG) und Britta Wilke (bauverein AG), die mit Urkunde und Blumenstrauß ebenfalls gebührend gefeiert wurden. „Eigentlich haben Sie es alle geschafft, denn Sie gehören in die Topliga“, tröstete Jessl.

Mit dem HR Next Generation Award, den das Personalmagazin und der Veranstalter der Fachmesse Zukunft Personal in diesem Jahr zum dritten Mal vergaben, werden HR-Nachwuchskräfte unter 35 Jahren ausgezeichnet, die frischen Schwung in die Personalarbeit ihrer Betriebe bringen und bereits überdurchschnittlich viel Verantwortung im Personalbereich tragen. Unterstützt wird der Preis vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, den Young Professionals in der Selbst-GmbH und der Beratungsgesellschaft Promerit AG.

Zitat: www.SpezialistenPortal.com

Weitere Infos unter
<http://www.haufe.de/personal>

Buchvorstellung

Christine Wegerich "Strategische Personalentwicklung in der Praxis"

Es ist die 2. Auflage des sehr praxisnahen Buches unseres Mitgliedes Christine Wegerich "Strategische Personalentwicklung in der Praxis" erschienen.

„Um am Markt erfolgreich zu sein, müssen sich Unternehmen auf ihre Stärken und Wettbewerbsvorteile konzentrieren. Dazu benötigen sie insbesondere die vorhandenen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter. Zu den wesentlichen Aufgaben zählt daher der Einsatz einer erfolgreichen und nachhaltigen strategischen Personal- und Organisationsentwicklung. Christine Wegerich liefert eine umfassende und aktuelle Übersicht über die gängigen Methoden und Instrumente der Personalentwicklung. Abgeleitet aus den einzelnen Maßnahmen erläutert sie konkrete Konzepte der strategischen Personalentwicklung, die durch die Sicherung von Schlüsselpositionen, der Umsetzung von bedarfsorientierten Entwicklungsprogrammen und durch einen gezielten Erfahrungsaustausch möglich sind.“



Abgerundet wird das Buch durch eine umfassende Darstellung zahlreicher Instrumente zur Erfolgskontrolle.“

**Berd Küppers und Christina Bösenberg:
„Im Mittelpunkt steht der Mitarbeiter“**

Unser Mitglied Bernd Küppers und Christina Bösenberg haben das Buch „Im Mittelpunkt steht der Mitarbeiter – was die Arbeitswelt wirklich verändern wird“ geschrieben.



Die Arbeitswelt der Zukunft wird nicht nur vom demografischen Wandel bestimmt: Wertewandel, rasante Innovationsgeschwindigkeiten und lebenslanges Lernen prägen sie. Wie sich Unternehmen diesen Rahmenbedingungen erfolgreich stellen können, zeigt das Buch. Trends wie der demografische Wandel, die Entwicklung zur Wissensgesellschaft und der zunehmende Fachkräftemangel erfordern radikale Veränderungen in der Personalarbeit. Mit visionärer Kraft stellen sich die Autoren diesen Themen und beschreiben Wege in die Personalarbeit der Zukunft. Sie zeigen, wie Führungskräfte nicht nur gewonnen, sondern auch langfristig gehalten werden können und erläutern, worauf Personalverantwortliche achten müssen.

INHALTE:

- zeitgemäßes Führen und Managen
- flexibel gestaltete Arbeitsumgebungen
- innovative Bildungs- und Lernkonzepte
- maßgeschneiderte, lebensphasenorientierte Entwicklungsmodelle

Tipps, Termine, Leserbrief

Der neue Jahrgang des hrmasters der LMU 2012 startet

Der Executive Master of HUMAN RESOURCE MANAGEMENT-Studiengang stellt die Verzahnung von Theorie und Praxis, des „Systems Arbeit“, sowie der Studierenden und Dozenten bewusst ins Zentrum. Das Ziel ist:

- strategisches Verständnis der Unternehmenstätigkeit im globalen und volatilen Wirtschaftsrahmen unserer Zeit, Denken und Agieren in komplexen und vernetzten Strukturen, sowie ein tiefes Verständnis der Wirkmechanismen des sozialen Miteinanders
- enge Verknüpfung von Theorie und Praxis Abstimmung der Lehrinhalte mit der Praxis (Die Dozenten sind führende Denker und Experten, alle Kurse werden durch Praxispartner und begleitende on-the-job Projekten bereichert.)

Der Studiengang schafft ein lebendiges Netzwerk von HR-Experten: Dozenten und Teilnehmer generieren eine wertvolle und Jahrgang übergreifende Wissensbasis für alle Beteiligten, nicht zuletzt auch für die Arbeitgeber.

Der 4-semesterige Masterstudiengang (24 Monate) mit 90 ECTS Punkten beinhaltet:

- 51 ECTS Punkte über Präsenzveranstaltungen (insgesamt ca. 50 Tage in den ersten drei Semestern)
- 9 ECTS Punkte über on-the-job-Forschungsprojekte
- 30 ECTS Punkte über die Masterarbeit (viertes Semester)
- Verteilung der Präsenzphasen (insgesamt ca. 50 Tage in den ersten drei Semestern):
- eine Blockwoche pro Semester (jeweils ca. 7-8 Tage)
- insgesamt 9 Wochenendblöcke (Freitagmittag bis Sonntagmittag)
- fakultative Angebote (Wahlmöglichkeiten) können zusätzlich genutzt werden

Das Programm beginnt zum Sommersemester, Bewerbungsschluss ist der 15. Januar 2012 und setzt voraus:

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium
- eine mindestens dreijährige, in der Regel fünfjährige qualifizierte Berufstätigkeit
- ein positives Ergebnis eines Eignungsverfahrens

Nähere Informationen finden Sie unter <http://www.hrmaster.bwl.uni-muenchen.de>.

Eindruck eines Studenten:

"Der spannende Austausch mit renommierten Professoren aus der Wissenschaft, exzellenten Dozenten aus der Praxis und vor allem mit den anderen Studierenden ist für mich eine absolute Bereicherung für meine tägliche Arbeit im Unternehmen und für meine persönliche Weiterentwicklung."

(Dominik Wöhr, Deutsche Telekom AG)

Umfrage: Effektivität von Social Media im Recruitment Prozess

Das Thema Social Media Recruitment ist derzeit in aller Munde. Viel wird in der Fachpresse berichtet, Personaler werden gebeten, ihre Erfahrungen und ihre Sichtweise zu teilen. In diesen Wochen wird endlich eine empirische Studie unternommen, die nicht nur die Sicht der Personaler erforscht, sondern auch die Meinung der Zielgruppe untersucht und die Ergebnisse direkt vergleicht. Lohnt sich unser Einsatz in sozialen Medien? Beurteilen die (potenziellen) Bewerber einen Unternehmensauftritt im Web als genauso wichtig wie wir?

Wir freuen uns über Ihre Teilnahme unter <http://www.a-set.de/a-set.php?sCode=MQTSQRBFVQAR> und werden Ihnen Anfang 2012 die Ergebnisse präsentieren.

Ihre Sabine Tietze

5. Ludwigshafener Personalgespräche am 30.11.2011

Frau Prof. Dr. Jutta Rump vom Institut für Beschäftigung und Employability lädt Sie zu den 5. Ludwigshafener Personalgesprächen zum Thema: „Lebens- und Arbeitswelt 2020: Wie wir in Zukunft leben und arbeiten werden“ am 30. November 2011 von 17:00 – 19:30 Uhr in die Aula der Fachhochschule Ludwigshafen ein. Sie können sich per E-Mail zur kostenlosen Veranstaltung anmelden unter Sibylle.Groh@ibe-ludwigshafen.de.

Weitere Informationen unter web.fh-ludwigshafen.de

Projekt des IBE: „Generationen-Mix: Gestalten statt Verwalten“

Das Projekt des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE mit dem Ziel, sich mit den Voraussetzungen auseinanderzusetzen, damit Mitarbeiter unterschiedlich sozialisierter Generationen optimal miteinander arbeiten, hat begonnen. Es wurde der Bezugsrahmen der Untersuchung sowie der relevanten Einflussfaktoren, die die Generationenspezifik begründen, erarbeitet, die Generationen analysiert und ein Fragebogen entwickelt.

Nun nimmt das IBE nach und nach Kontakt mit den Unternehmen auf.

Wir werden weiter vom Fortgang des Projektes berichten.

Neu auf der Website

Liebe Netzwerker,

In der Rubrik News auf der unserer Web-Seite habe ich den Bericht zum ZukunftsForum Personal 2011 von Randolf Jessl und das charmante grafische Protokoll von Christiane Tantau eingestellt.

Herzliche Grüße Alexa Lüdemann
alexa.luedemann@selbst-gmbh.de

Anfragen

✂ Immer noch wichtig!!! Beiträge für unsere Kolumne im PersonalMagazin gesucht!

Dringend suchen wir Beiträge und bitten um Ihre Hilfe. Bitte überlegen Sie, ob Sie nicht einen Praxistipp von Kollegen/innen für Kollegen/innen haben.

Es muss **keine wissenschaftliche Abhandlung** sein, Ihre Kollegen freuen sich über einen **einfachen Tipp, wie Sie in der täglichen Praxis einfach mal etwas anderes aufprobiert und damit gute Erfahrungen gemacht haben.**

Auf Ihre Ideen freut sich Regina Fuhrmann
Regina.Fuhrmann@selbst-gmbh.de.

Das Team der Geschäftsstelle



Regina Fuhrmann

ist Geschäftsführerin und verantwortlich für die Netzwerktreffen. Sie kümmert sich um Kommunikation nach innen und außen, unterstützt den Vorstand und hält, so sagt man, als „Seele des Geschäfts“ den Laden zusammen.



Alexa Lüdemann

ist verantwortlich für die Website und Technik, begleitet die Netzwerktreffen und kümmert sich um alles Organisatorische.

Sie ist dienstags und donnerstags 9 – 13 Uhr da.

Carola Eberhardt

kümmert sich um Workshops und erstellt Präsentationen. Sie ist mittwochs 9–12:30 Uhr im Büro.



Susanne Klimek

ist verantwortlich für die Mitgliederverwaltung und begleitet Netzwerktreffen.

Sie ist mittwochs von 17:00 – 19:00 Uhr erreichbar.

Merve Korkmaz

hat 2010 ein Schülerpraktikum bei uns gemacht. Es gefällt ihr hier so gut, dass sie immer wieder mal vorbeischaut und uns bei der Büroarbeit und auch mal bei Netzwerktreffen unterstützt.



Impressum

V.i.S.d.P.:
Initiative „Wege zur Selbst-GmbH“ e.V.
c/o Regina Fuhrmann, Kreuzhornweg 27
21521 Dassendorf. Fon: 04104/9629003
Fax: 04104/9629002
E-Mail: Regina.Fuhrmann@selbst-gmbh.de
www.selbst-gmbh.de

Der nächste Newsletter am Anfang des Jahres 2012.